



Cultura de prevenção e gestão de Riscos O desafio da NR1

www.melamedassessoria.com.br





Tatiana Melamed Krawczenko

Conselho / Comitê de Pessoas; ESG ; Sustentabilidade
Diretora RH / Assessora Senior / Mentora / Coach

Formação

- Conselheira de Administração certificada pelo IBGC
- Conselheira Consultiva certificada pelo CelintBra
- **ESG Certificate and Designation Program (GCB.D)** - Competent Boards / Certificação Internacional
- Formada em Direito pela UFRJ com MBA em Gestão de RH pela FGV
- Coach Ontológica certificada pela **Newfield Consulting**
- Inglês fluente e Espanhol intermediário

Resumo de Qualificações

Executiva da área de recursos humanos com mais de 25 anos de experiência em posições de liderança em empresas multinacionais e nacionais, com forte atuação em reestruturação, fusão & aquisição de empresas, com foco em cultura & desenvolvimento organizacional .

Atualmente como Conselheira Consultiva e Assessora Empresarial com foco em desenvolvimento humano, sustentabilidade, mentoria, estruturação da área de RH, sucessão, remuneração estratégica, incluindo ILP - Incentivos de Longo Prazo – RSU (Restricted Stock Units), Stock Options, Phantom Shares e Bônus Diferido.

melamedassessoria.com.br

➤ **Conselheira de Empresas com foco em Gente, Cultura e Sustentabilidade**

Atuação voltada para empresas de médio e grande porte, além de startups em expansão, com ênfase em:

Governança Estratégica com Olhar Humano

Contribuo com decisões de longo prazo que alinham performance, sustentabilidade e cultura organizacional.

Diferencial

Aliando minha experiência como consultora e executiva de RH, levo ao Conselho uma escuta ativa, olhar sistêmico e profundo conhecimento em gestão de pessoas como eixo central para crescimento sustentável e inovação.



Consultora Estratégica em Capital Humano e Transformação Organizacional

Atuação focada em quatro grandes frentes integradas:

Estruturação Estratégica de RH

Apoio empresas desde a fundação da área de Recursos Humanos até a preparação para marcos importantes como IPO ou expansão internacional.

- Criação e estruturação da área de RH do zero
- Reavaliação de estrutura para empresas em fase de IPO
- Gestão interina de RH para projetos estratégicos
- Análise de estrutura, orçamento e sustentabilidade de crescimento

Desenvolvimento de Lideranças e Times

Formação de lideranças preparadas para o presente e o futuro da organização, com ferramentas práticas e estratégicas.

- Mentoring e Coaching para Executivos
- Programas de desenvolvimento com 9 Box e PDI
- Mapeamento de competências (soft & hard skills)
- Planos de sucessão e retenção de talentos-chave



Gestão da Cultura e da Mudança

Apoio em momentos de transição, crescimento ou redefinição de cultura, sempre alinhando pessoas à estratégia do negócio.

- Diagnóstico e gestão cultural
- Gestão da mudança e transformação organizacional
- Alinhamento de mindset e valores com a nova direção estratégica

Remuneração e Reconhecimento

Criação de sistemas de recompensa que incentivam performance, equidade e engajamento.

- Remuneração estratégica e análise de pesquisas salariais
- Enquadramento e estrutura de cargos e salários
- Planos de retenção customizados para talentos-chave

➤ **INTRODUÇÃO**

Por que estamos aqui hoje?

- Acidentes de trabalho: realidade preocupante
- Prevenir é mais eficaz (e humano) do que remediar
- A NR-1 como ponto de partida para a mudança

➤ Objetivo da Palestra

- Refletir sobre a cultura de prevenção
- Compreender o papel da NR-1
- Explorar desafios e caminhos para a gestão de riscos eficaz



➤ O que é a NR-1? Norma Regulamentadora nº 1

- Disposições gerais e organização das normas de SST
- Reestruturada em 2019
- Introduziu o GRO – Gerenciamento de Riscos Operacionais e o PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos



Principais Mudanças da NR-1

PGR substitui o antigo PPRA (NR-9)

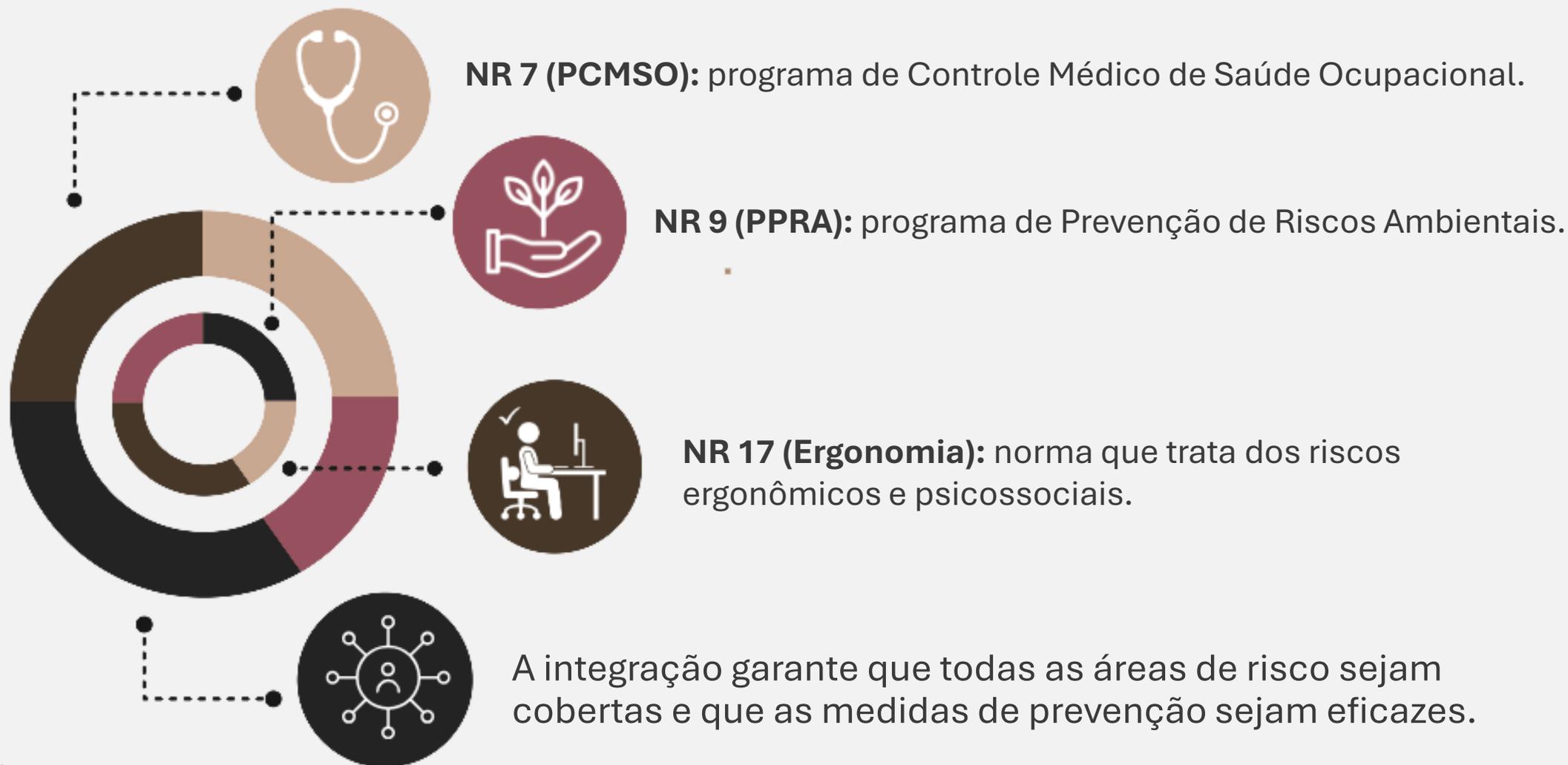
Foco na antecipação e controle de riscos

Valorizada a participação dos trabalhadores

Integração com outras normas (ex: NR-7, NR-9, NR-17)

O que está sendo integrado

A NR 1 deve ser integrada com outras normas, como:



Mudanças na NR 1

Atualização da NR-1: Foco em Riscos Psicossociais

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), considerada a "norma mãe" da segurança e saúde no trabalho no Brasil, passou por uma atualização significativa com a publicação da Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. A principal mudança é a obrigatoriedade de incluir a avaliação de riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) das empresas, com prazo de adequação até 25 de maio de 2025. Esse prazo recentemente foi estendido por 1 ano.

Riscos Psicossociais

O que são riscos psicossociais?

Riscos psicossociais referem-se a fatores relacionados à organização do trabalho e às interações interpessoais no ambiente laboral, incluindo:

- Estresse ocupacional;
- Sobrecarga emocional;
- Conflitos interpessoais;
- Jornadas excessivas ou desorganizadas;
- Falta de apoio organizacional;
- Assédio moral e sexual.
- Esses fatores podem causar estresse, ansiedade, depressão e outros problemas de saúde mental nos trabalhadores.





O que muda?

Com a atualização da NR-1, as empresas deverão:

1. Identificar os riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
2. Analisar e classificar o nível desses riscos;
3. Adotar medidas preventivas, priorizando a eliminação ou minimização dos fatores de risco;
4. Implementar ações efetivas conforme a classificação dos riscos;
5. Monitorar continuamente o controle e a eficácia dessas ações.

Essas medidas devem estar incorporadas ao PGR, que agora precisa prever também possíveis causas de doenças psicossomáticas e estratégias para mitigá-las.



Plano de Ação

Plano de ação e medidas de controle

Após o mapeamento dos riscos, a empresa deve elaborar um Plano de Ação com medidas para mitigar os riscos identificados. As medidas podem incluir:

- Eliminação de fatores de risco: remover ou reduzir as fontes de estresse no ambiente de trabalho.
- Proteção coletiva: implementar políticas de prevenção ao assédio e promoção de um ambiente saudável.
- Proteção individual: oferecer suporte psicológico e programas de saúde mental.
- O plano deve ser revisado a cada dois anos ou sempre que houver mudanças significativas.



Cultura de Prevenção

Mais do que seguir regras:

- É sobre valores, atitudes e comportamentos
- Evolução: Cultura Reativa → Proativa → Preditiva
- Deve ser incorporada em todos os níveis da organização



Casos de Sucesso

Leroy Merlin: Continuidade na Redução de Acidentes

A Leroy Merlin tem mantido seu compromisso com a segurança no trabalho. Em 2024, a empresa fortaleceu sua parceria com a Infografia e o Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) para aprimorar a comunicação interna sobre segurança. Foram desenvolvidos conteúdos como vídeos de conscientização, cartilhas e boletins mensais, além da manutenção de um portal interno com informações sobre segurança e saúde no trabalho. Essas ações visam reforçar a cultura de prevenção e têm como objetivo alcançar a meta de zero acidentes nas lojas.

Casos de Sucesso



POLÍTICA DE SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL



A LEROY MERLIN Brasil considera fundamental a Segurança e Saúde dos seus Colaboradores, sendo assim afirma o compromisso de proporcionar condições de trabalho seguras e saudáveis para prevenção de lesões e doenças ocupacionais, identificando seus riscos e oportunidades em Segurança e Saúde Ocupacional - SSO.



Nosso lema é
**PESSOAS PRIMEIRO e
SEGURANÇA PRIMEIRO.**



7
**PRINCÍPIOS DA NOSSA
POLÍTICA DE SSO**

- 1** **Compromisso da Liderança**
A alta administração é responsável pela prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.
- 2** **Responsabilidade Individual**
Cada Colaborador tem a responsabilidade individual quanto a prevenção de incidentes e acidentes.
- 3** **Conformidade Legal**
Todas as atividades devem estar em conformidade com a legislação legal e outros requisitos aplicáveis.
- 4** **Sistema de Gestão de SSO**
Os diretores de SSO estão estabelecidos no Sistema de Gestão de SSO.
- 5** **Participação e Consulta**
A gestão de SSO envolve os profissionais de Segurança e Saúde, CIPA, Liderança e seus Colaboradores.
- 6** **Treinamento e Conscientização**
Os treinamentos e ações educacionais devem ser contínuos.
- 7** **Melhoria Contínua**
O sistema de gestão de SSO é revisado periodicamente para garantir a melhoria contínua, a eliminação dos perigos e a redução de riscos de SSO.

Esta Política de Segurança e Saúde Ocupacional – SSO formaliza o empenho da alta liderança da empresa e permite compartilhar a mesma visão em todas as unidades da LEROY MERLIN Brasil.

"Comprometemo-nos com o objetivo de zelar pela Segurança e Saúde de todos."
Ignacio Julian Sanchez Villares
Líder Empresa Plataforma

Multas e Fiscalização

Multas e fiscalização

A não conformidade com a NR 1 pode resultar em multas e autuações. Os principais motivos de multas incluem:

- **Falta de PGR:** Empresas que não elaboram o Programa de Gerenciamento de Riscos.
- **Falta de plano de ação:** Empresas que mapeiam os riscos, mas não implementam medidas de controle.
- **Falta de integração com outras NRs:** Empresas que não integram o PGR com outras normas, como a NR 7 e NR 9.
- A fiscalização pode ser acionada por denúncias, acidentes de trabalho ou afastamentos por transtornos mentais.

Resumo do Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho

Inclusão dos Fatores de Risco Psicossociais

A NR-1 foi alterada para incluir expressamente os fatores de risco psicossociais no gerenciamento de riscos ocupacionais (GRO), enfatizando a necessidade de avaliação e controle desses riscos nas organizações.

1. A alteração foi feita pela Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024.
2. Os fatores de risco psicossociais incluem sobrecarga de trabalho e assédio.
3. A saúde mental é uma questão central na Segurança e Saúde no Trabalho (SST).
4. Em 2022, transtornos mentais representaram 8,35% dos adoecimentos ocupacionais no Brasil.



Resumo do Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho

Integração entre NR-1 e NR-17 6

A NR-1 estabelece que o GRO deve considerar as condições de trabalho conforme a NR-17, que aborda a ergonomia e os fatores psicossociais.

- A NR-17 divide as condições de trabalho em cinco áreas, sendo a organização do trabalho a mais relevante para os fatores psicossociais.
- A gestão de ergonomia é obrigatória para todas as organizações.
- A abordagem deve seguir o ciclo PDCA para melhoria contínua.

Probabilidade e Fatores Ergonômicos

Os fatores de risco psicossociais foram incluídos na avaliação de riscos relacionados a fatores ergonômicos, considerando a atividade de trabalho e a eficácia das medidas de prevenção.

- A avaliação deve focar nos estressores presentes nas condições de trabalho.
- A NR-1 define a probabilidade de lesões decorrentes de fatores ergonômicos, incluindo os psicossociais.



Resumo do Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho

Metodologia para Gestão de Riscos Psicossociais

- A gestão dos fatores de risco psicossociais deve ser realizada utilizando a NR-1 em conjunto com a NR-17, através de métodos como a Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP) e Análise Ergonômica do Trabalho (AET).
- A AEP é obrigatória para todas as empresas, mesmo as dispensadas de elaborar o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).
- A AET é uma análise mais aprofundada, utilizada em situações específicas.

Passos para Identificação e Avaliação

O guia sugere passos para a identificação de perigos e avaliação de riscos relacionados aos fatores psicossociais no trabalho.

- Verificar a necessidade de ajuda especializada e envolver todas as partes interessadas.
- Atribuir responsabilidades e comunicar os trabalhadores sobre o processo.
- Levantar informações sobre o ambiente de trabalho e saúde dos trabalhadores.



Resumo do Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho

Implementação e Acompanhamento de Medidas

Após a avaliação, as organizações devem implementar medidas de prevenção e acompanhar sua eficácia.

- Um plano de ação deve ser elaborado, com cronograma e responsáveis.
- A participação dos trabalhadores é fundamental para a manutenção das medidas de prevenção.
- A avaliação de riscos deve ser revisada após a implementação das medidas.

Documentação e Registro de Processos

Todas as etapas do processo de identificação e avaliação devem ser registradas nos documentos do PGR ou AEP.

- O inventário de riscos deve incluir informações sobre processos, perigos, lesões potenciais e medidas de prevenção.
- A documentação deve ser transparente e acessível para gestores e trabalhadores.

Resumo do Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho

Identificação de Perigos e Avaliação de Riscos

É apresentado um exemplo prático de identificação de perigos e avaliação de riscos psicossociais em um escritório, conforme abaixo:

- Escritório com **19 trabalhadores e 4 gerentes**.
- Fator de risco identificado: excesso de demandas no trabalho (sobrecarga).
- Elevada carga de trabalho e horas extras frequentes.
- Ignoram intervalos para descanso e refeição.
- Risco de estresse, esgotamento, depressão e doenças cardiovasculares.
- Ausência de medidas de prevenção implementadas.



Resumo do Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho

Adoção de Medidas de Prevenção e Acompanhamento

- Intervenções sugeridas: priorização de tarefas, maior autonomia, aumento de trabalhadores, pausas regulares e qualificação continuada.
- Implementação de um processo de priorização de tarefas para melhor controle da carga de trabalho.
- Flexibilização de horários para permitir que trabalhadores ajustem suas horas conforme a demanda.
- Avaliação da possibilidade de aumentar a equipe para redistribuir a carga de trabalho.
- Importância de pausas regulares para interação e descanso.
- Qualificação continuada para uniformizar a distribuição de tarefas.

Resumo do Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho

Fatores de Risco Psicossociais nas Organizações

Nem todas as organizações apresentam fatores de risco psicossociais, e a presença desses riscos deve ser verificada por meio de uma gestão adequada. A norma não especifica ferramentas para a avaliação, deixando essa escolha a critério da organização.

- Fatores de risco psicossociais podem não estar presentes em todas as organizações.
- A gestão de riscos deve ser realizada conforme a NR-1.
- A norma não indica ferramentas específicas para identificação e avaliação de riscos.
- A escolha da metodologia é responsabilidade da organização.



Resumo do Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho

Processo de Identificação e Avaliação de Riscos

O guia esclarece que a identificação e avaliação de riscos psicossociais devem seguir as normas NR-1 e NR-17, sem a necessidade de um profissional específico. A responsabilidade é da organização, que deve definir os responsáveis e as metodologias a serem utilizadas.

- A identificação de riscos deve seguir as disposições da NR-1 e NR-17.
- Não há definição de um profissional específico para a tarefa.
- A responsabilidade é da organização em definir os responsáveis e as metodologias.
- A gestão de riscos deve ser realizada para verificar a presença de fatores psicossociais.



Resumo do Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho

Objetivo da Avaliação de Riscos Psicossociais

O foco da avaliação de riscos psicossociais é verificar as condições de trabalho e não a saúde mental individual dos trabalhadores. O objetivo é prevenir o adoecimento mental e outras lesões relacionadas ao trabalho.

- A avaliação não visa avaliar a saúde mental individual dos trabalhadores.
- O objetivo é identificar condições de trabalho que possam causar adoecimento.
- Medidas de prevenção são fundamentais para evitar problemas de saúde mental.



Os Desafios na Prática

- Cultura organizacional resistente à mudança
- Falta de investimento em formação
- Percepção da SST - Saúde e Segurança do Trabalho como custo



Como Superar os Obstáculos

- Engajamento da liderança
- Educação e sensibilização
- Incentivo à comunicação transparente
- Cultura de aprendizagem (Life Long learning)



Reflexão Final

"Que tipo de cultura a sua empresa está promovendo hoje?"

- Segurança como valor ou apenas como obrigação?
- O que você pode mudar no seu papel?



TATIANA MELAMED . CEO

T : +55 (21) 99144.6536

E : tatiana@melamedassessoria.com.br

www.linkedin.com/in/tatiana-melamed

